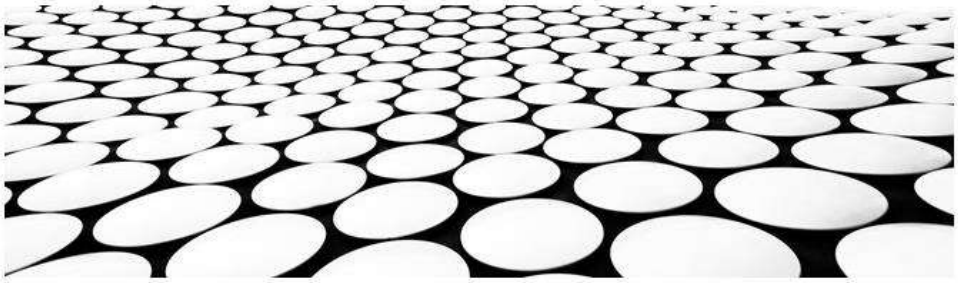
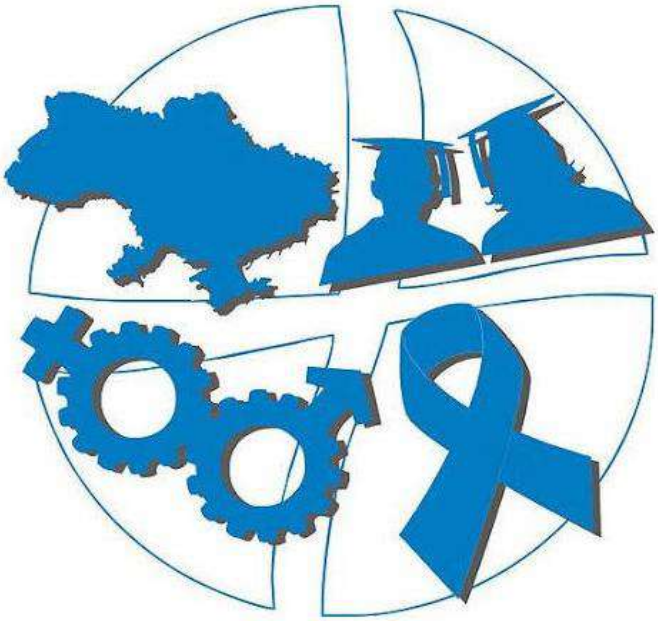
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ БОТАНІКИ ІМ. М.Г. ХОЛОДНОГО

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
Директор Інституту ботаніки
ім. М.Г. Холодного НАН України,
чл.-кор. НАН України, проф.
_____ Олександр ХОДОСОВЦЕВ
«__» _____ 2026 р.

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ІНСТИТУТУ БОТАНІКИ ІМ. М.Г. ХОЛОДНОГО НАН УКРАЇНИ на 2026-2030 роки





«СХВАЛЕНО»
Вченою радою
Інституту ботаніки
(протокол № 13 від 26 серпня 2026 р.)

Київ 2026

ЗМІСТ

Вступ ……. 3

1. Нормативно-правове забезпечення дотримання засад гендерної рівності..4
2. Аналіз гендерної структури в Інституті ботаніки ……5
3. Стратегічні цілі та планові завдання забезпечення гендерної рівності…...8

ВСТУП

В академічному середовищі запобігання дискримінаційним процесам має важливе значення, оскільки гендерна культура має вплив, як на діяльність самого наукового закладу, так і на формування поведінкових настанов науковців та моделей взаємодії у професійних та особистих відносинах.

З розумінням важливості забезпечення рівних гендерних прав у сфері професійної самореалізації та формування гармонійного середовища розвитку наукових працівників, в Інституті ботаніки розроблено План гендерної рівності на 2026 – 2030 роки. В процесі підготовки Плану проведено моніторинг гендерних співвідношень у структурі персоналу та керівних органів, визначено основні стратегічні цілі підтримки гендерної рівності з урахуванням норм національного законодавства та підходів розвинених країн до побудови гендернозбалансованого суспільства та паритетної демократії.

Стратегічними цілями підтримки та розвитку гендерної рівності в Інституті ботаніки є:

1) гендерна рівність при прийомі на роботу та кар’єрному просуванні;

2) гендерна рівність можливостей в управлінні та прийнятті рішень;

3) забезпечення рівних умов для реалізації творчого потенціалу у дослідницькій та викладацькій діяльності;

4) підвищення уваги та обізнаності працівників, особливо керівників структурних підрозділів, щодо гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі;

5) сприяння розвитку гендерної тематики у дослідженнях різного рівня, включаючи ті, що виконуються здобувачами вищої освіти;

6) профілактика та недопущення гендерного насильства, зокрема сексуальних домагань;

7) баланс між роботою та особистим життям.

1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ЗАСАД ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Увага до гендерних прав та усвідомлення важливості гендерної рівності є сьогодні однією з ознак людського розвитку та розвиненої демократії. Повага до прав та свобод людини, її гідності є особливим об'єктом правового захисту.

Основоположним документом, в якому проголошено рівність прав та свобод незалежно від статі є Загальна декларація прав людини, проголошена Генеральною асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. Ці ж принципи гарантовані Конституцією України.

Крім цих документів, якими визначені загальні гарантії рівності прав незалежно від статі, важливими нормативними документами для послідовної реалізації норм та принципів гендерної рівності є:

- ✓ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків»
- ✓ Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року
- ✓ Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ратифікована Україною)
- ✓ Стратегія людського розвитку, затверджена Указом Президента України від 02.06.2021 р.

Орієнтуючись на євроінтеграційні прагнення України та підтримуючи ідеї рівності в середовищі реалізації людського потенціалу, в розробці Плану гендерної рівності в Інституті ботаніки враховані також засади, визначені стратегічними документами Європейського Союзу, в тому числі характерні для академічного середовища:

- ✓ Стратегія гендерної рівності на 2020 – 2025 роки, прийнята Європейською Комісією
- ✓ Директива 2006/54/ЕС Європейського Парламенту та Ради про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок в питаннях зайнятості та професії
- ✓ Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових працівників (Європейська хартія та Кодекс поведінки доступний в офіційному перекладі на сайті МОН України.

Правові засади, визначені у наведених документах, враховані робочою групою з підготовки Плану гендерної рівності Інституті ботаніки.

2. АНАЛІЗ ГЕНДЕРНОЇ СТРУКТУРИ В ІНСТИТУТІ БОТАНІКИ.

Інститут ботаніки визнає важливість підтримки гендерної рівності та прагне до забезпечення однакових можливостей та доступ до всіх ресурсів незалежно від гендерної приналежності.

Першочерговим етапом визначення цілей та планових завдань забезпечення гендерної рівності в інституті є аналіз гендерної структури в цілому в (в тому числі в розрізі наукових працівників та інших категорій персоналу), а також гендерної структури органів управління, зокрема дирекції.

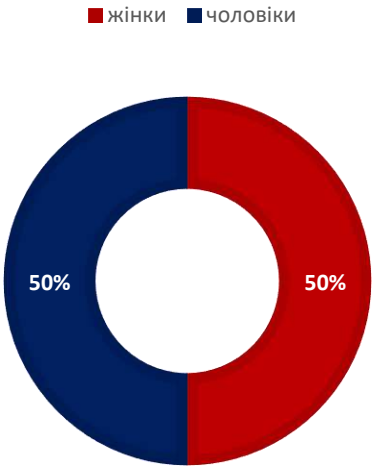
Результати аналізу гендерної структури працівників в Інституті ботаніки показали значний дисбаланс: частка жінок рівна 72%, а частка чоловіків – 28%.

Така перевага у працевлаштуванні жінок в різні підрозділи інституту пояснюється фемінізацією певних професій. Зокрема, це стосується працівників, зайнятих у бухгалтерії, відділі кадрів, господарчому відділі та інших допоміжних відділах.

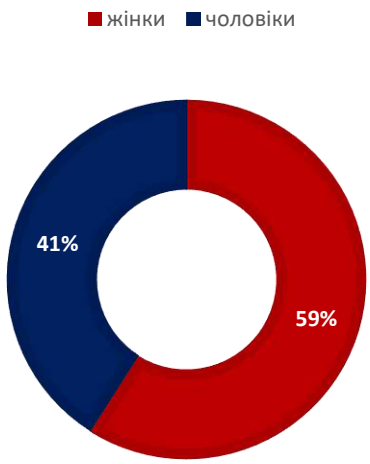
Гендерна структура керівників Інституту

Детальний аналіз складу керівництва інституту (дирекція та керівники структурних підрозділів) показав гендерний паритет (50% х 50%), а у Вченій раді навпаки, більше жінок (59%).

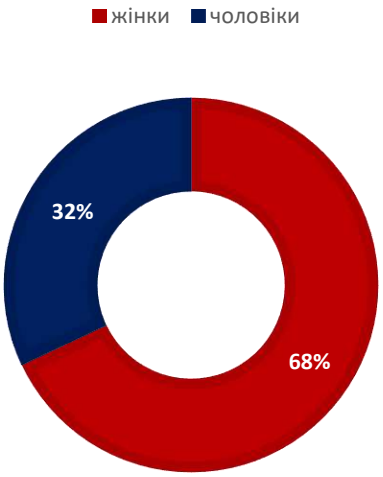
КЕРІВНИЦТВО, %



ВЧЕНА РАДА,%

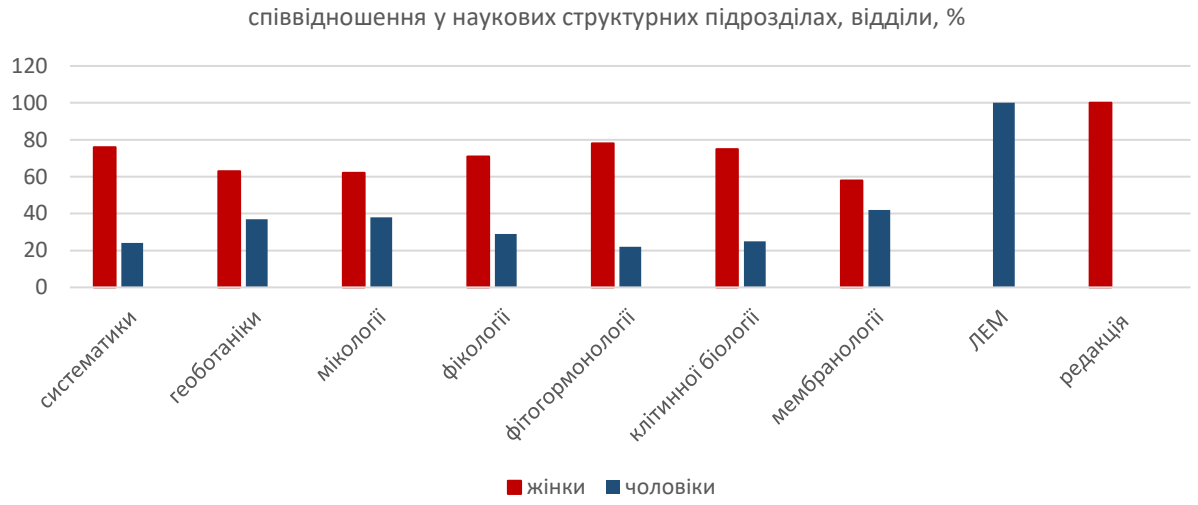


ГЕНДЕРНА СТРУКТУРА НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ



При гендерному підрахунку наукових працівників у структурних підрозділах інституту переважають жінки (68%). Їх більше майже вдвічі.

Детальний аналіз гендерної структури в розрізі структурних підрозділів науковців Інституту ботаніки показав різноспрямовані тенденції у співвідношенні жінок і чоловіків. Серед 9 структурних підрозділів (включаючи 7 наукових відділів) є лише одна лабораторія де працюють 100 % чоловіки. Навпаки, в редакції та науково-інформаційному відділі працюють 100% жінки. В наукових відділах переважають жінки, що свідчить про дисбаланс у гендерній структурі.



Гендерна структура відділів Інституту ботаніки

Структурні підрозділи	Жінки		Чоловіки	
	кількість	%	кількість	%
Відділ систематики та флористики судинних рослин (+лабораторія)	13	76	4	24
Відділ геоботаніки та екології	12	63	7	37
Відділ мікології	8	62	5	38
Відділ фікології, ліхенології та бріології (+ лабораторія)	12	71	5	29
Відділ фітогормонології	7	78	2	22
Відділ клітинної біології і анатомії	6	75	2	25
Відділ мембранології і фітохімії	7	58	5	42
Лабораторія електронної мікроскопії	-		2	100
Редакція наукових журналів та науково-інформаційний відділ	4	100	-	

3. СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ ТА ПЛАНОВІ ЗАВДАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

А. Гендерна рівність при прийомі на роботу та в кар'єрному просуванні

Мета: створення рівних умов при прийомі на роботу у кар'єрному розвитку

Цільова група: наукові працівники Інституту ботаніки

Відповідальні за виконання: дирекція, відділ кадрів, профспілковий комітет, керівники структурних підрозділів

Завдання

1. Удосконалення кадрової політики, що включатиме рівні можливості при прийомі на роботу: гендерно прийнятну риторику в оголошеннях про вакансії, надання інформації про конкурс ширшому колу кандидатів з урахуванням гендеру та можливостей гнучких форм зайнятості (за потреби).

2. Моніторинг та недопущення випадків дискримінації за гендерною ознакою в процесах працевлаштування в інститут.

3. Підтримка ініціатив працівниць до участі в конкурсах на заміщення вакантних вищих керівних посад, включаючи завідувачів відділів, директорів та заступників, відповідно до аналізу кадрового забезпечення інституту.

4. Проведення соціологічних опитувань працівників інституту з питань гендерної рівності та проявів гендерної дискримінації, з особливою увагою до виявлення дискримінаційних факторів в період набору та адаптації на робочих місцях новоприйнятих співробітників.

5. Проведення тренінгів, що включатимуть тематику несвідомого формування упередженості в залежності від статі при прийомі на роботу, кар'єрному просуванні та мотивуванні.

6. Удосконалення та моніторинг локальних нормативних документів щодо дотримання принципів гендерної рівності у наданні можливостей професійного зростання, а також гендерно нейтральних засад оцінки результатів праці в мотивації та кар'єрному просуванні.

Звітний період: щороку, починаючи з 2026.

Індикатори:

- кількість виявлених порушень принципів гендерної політики при прийомі на роботу;

- кількість скарг щодо обмеження прав у прийомі на роботу та кар’єрному просуванні до органів та посадових осіб різного рівня (профспілковий комітет, робочі групи, судові органи, «гарячі лінії» громадських правозахисних організацій, Уповноважений Верховної ради з прав людини, інші органи);

- кількість та частка поданих жінками документів на заміщення вакантних керівних посад;

- кількість виявлених в соціологічних опитуваннях випадків гендерної дискримінації;

- рівень участі жінок і чоловіків у тренінгах з тематики гендерних упереджень та стереотипів при прийомі на роботу, мотивуванні, кар’єрному просуванні;

- кількість внесених змін до локальних нормативних актів щодо гендерно збалансованої кадрової політики в питанні мотивації та професійного і кар’єрного зростання.

Б. Гендерна рівність можливостей в управлінні та прийнятті рішень

Мета: створення рівних можливостей участі в управлінні та прийнятті рішень щодо діяльності інституту.

Цільова група: наукові працівники Інституту ботаніки

Відповідальні за виконання: дирекція, керівники структурних підрозділів Інституту ботаніки, відділ кадрів, профспілковий комітет.

Завдання

1. Дослідження пропорційності представництва жінок та чоловіків на рівні прийняття рішень в інституті.

2. Інформування керівництва інституту та керівників структурних підрозділів із сучасними недискримінаційними практиками управління за напрямками роботи.

3. Забезпечення відповідності посадових інструкцій керівників структурних підрозділів, трудових договорів та контрактів наукових працівників стандартам та нормам гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі.

4. Врахування в локальних нормативних документах, що стосуються корпоративної етики, принципів гендерної рівності прав та можливостей участі в управлінні та прийнятті рішень.

5. Забезпечення рівного доступу до можливостей та сприяння участі у програмах розвитку лідерства працівників, зростання обізнаності щодо захисту прав на участь в управлінні та прийнятті рішень (підвищення кваліфікації шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, самоосвіта, здійснення професійної діяльності тощо), в т.ч. за кордоном, з урахуванням гендерних пропорцій в інституті.

6. У формуванні виборних органів різного рівня враховувати гендерні пропорції кадрового складу та забезпечувати участь жінок та чоловіків у зборах та конференціях трудових колективів, роботі дорадчих органів інституту на паритетних засадах.

Звітний період: щороку, починаючи з 2026.

Індикатори:

- розподіл за статтю займаних посад у керівництві інституту за кожний рік, починаючи із 2026 р.
- кількість проведених інформаційних заходів керівників структурних підрозділів щодо сучасних недискримінаційних практик управління;
- кількість виявлених порушень принципів гендерної рівності в посадових інструкціях, трудових договорах та контрактах;
- рівень участі жінок і чоловіків у програмах розвитку лідерства та захисту трудових прав щодо участі в управлінні та прийнятті рішень;
- представництво жінок та чоловіків у виробних та дорадчих органах інституту пропорційно гендерній структурі кадрового складу.

<u>В. Забезпечення рівних умов для реалізації творчого потенціалу у дослідницькій та викладацькій діяльності</u>

Мета: створення середовища, рівних умов для розвитку творчого потенціалу жінок та чоловіків у дослідницькій та викладацькій діяльності

Цільова група: наукові працівники Інституту ботаніки та працівники, які надають освітні послуги.

Відповідальні за виконання: дирекція, керівники структурних підрозділів, науково – інформаційний відділ, центр науково-освітньої підготовки, відділ кадрів, профспілковий комітет.

Завдання

1. Забезпечення відповідності нормативних документів Інституту ботаніки стандартам та нормам гендерної рівності.

2. Аналіз положень колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом Інституту ботаніки щодо дотримання принципів гендерної рівності в процесі виробничих, трудових та соціально- економічних відносин.

3. Забезпечення відповідності навчально-методичного забезпечення викладацької діяльності стандартам та нормам гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі.

4. Підтримка положень «Європейської хартії для дослідників» та «Кодексу працевлаштування наукових працівників» щодо недопущення дискримінації за ознакою статі.

5. Забезпечення рівного доступу до можливостей професійного розвитку науково-педагогічних працівників (підвищення кваліфікації шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, самоосвіта, здійснення професійної діяльності тощо), в т.ч. за кордоном.

6. Забезпечення рівного доступу до ресурсів, які гарантують професійний розвиток у дослідницькій та викладацькій діяльності чоловіків і жінок на робочому місці.

7. Інформування та долучення наукових працівників до святкування Всесвітнього дня науки (10 листопада), Дня науки в Україні (третя субота травня), Міжнародного дня жінок і дівчат в науці (11 лютого).

8. Постійний моніторинг участі жінок і чоловіків в конкурсних відборах фундаментальних наукових досліджень, прикладних наукових досліджень, науково- технічних (експериментальних) розробок, інших науково-дослідних конкурсах, проектах та грантах, в т.ч. за кордоном.

9. Підтримка використання гендерного підходу та фемінітивів у науковій та методичній літературі інституту.

10. Розширення знань наукових працівників, які надають освітні послуги, з питань гендерної рівності та недискримінації в дослідницькій діяльності шляхом інформування про проведення та забезпечення участі в тематичних тренінгах, семінарах, конференціях та інших заходах.

Звітний період: щороку, починаючи з 2026.

Індикатори:

- кількість виявлених порушень принципів гендерної рівності в колективному договорі;

 кількість виявлених порушень принципів гендерної рівності в нормативних документах;

 кількість виявлених порушень принципів гендерної рівності в навчально- методичному забезпеченні;

 кількість випадків гендерної дискримінації в процесі професійного розвитку наукових працівників;

 рівень участі жінок і чоловіків в конкурсних відборах фундаментальних наукових досліджень, прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок, інших науково-дослідних конкурсах, проектах та грантах, в т.ч. за кордоном;

 рівень участі наукових працівників, які надають освітні послуги, в тематичних тренінгах, семінарах, конференціях та інших заходах з питань гендерної рівності.

Г. Підвищення уваги та обізнаності працівників, особливо керівників структурних підрозділів, щодо гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі

Мета:створення відкритого інформаційного середовища в Інституті ботаніки щодо гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі

Цільова група: усі учасники освітнього процесу

Відповідальні за виконання: дирекція, керівники структурних підрозділів, керівник ЦНОП.

Завдання

1. Інформування усіх учасників освітнього процесу щодо наявності та змісту Плану гендерної рівності в Інституті ботаніки.

2. Створення та підтримка на веб-сайті Інституту ботаніки розділу з інформаційними матеріалами щодо реалізації принципів гендерної рівності в інституті.

3. Моніторинг гендерної статистики Інституту ботаніки.

4. Інформування керівників структурних підрозділів Інституту ботаніки щодо гендерної статистики задля обговорення та вирішення наявних проблем, які пов’язані з гендерним дисбалансом у різних структурних підрозділах та на різних рівнях управління.

5. Залучення учасників освітнього процесу до відзначення важливих дат, присвячених проблемам гендерної рівності, недискримінації за ознакою статі, гендерного насильства тощо.

6. Проведення інформаційно-просвітницьких заходів для працівників університету з питань гендерної рівності, в т.ч. для виявлення та подолання гендерних стереотипів та гендерно неприйнятної риторики.

7. Розробка та розповсюдження інформаційно-просвітницьких матеріалів, спрямованих на попередження та боротьбу з упередженим ставленням за ознакою статі та гендерними стереотипами, використання гендерно нейтральної мови.

8. Врахування при розробці маркетингових, рекламних, профорієнтаційних матеріалів принципів гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі, використання гендерно нейтральної мови.

9. Забезпечення комунікаційної підтримки принципів гендерної рівності в медіа-контенті інституту.

10. Інформування про успішних грантоотримувачів обох статей в комунікаційних заходах різних форм (друковані та електронні матеріали, відео, інформація в соціальних мережах тощо).

11. Інформування працівниць інституту про тренінги, навчання, підвищення кваліфікації та інші заходи, в т.ч. за кордоном, які спрямовані на розвиток їхніх лідерських якостей.

12. Популяризація успішної кар'єри та професійного зростання жінок в науці та освіті України і світу серед працівників інституту.

13. Розробка та викладання дисциплін на гендерну тематику, за необхідності.

14. Заохочення участі наукових працівників у форумах та зустрічах, де вони можуть удосконалити ідеї щодо включення гендерного питання у викладацький зміст навчальних предметів, вдосконалення уже наявної системи подання гендерного змісту.

Звітний період: щороку, починаючи з 2026.

Індикатори:

- наявність розділу з інформаційними матеріалами щодо реалізації принципів гендерної рівності на веб-сайті Інституту ботаніки;
- кількість проведених інформаційно-просвітницьких заходів з питань гендерної рівності;

- рівень охоплення інформаційно-просвітницькими заходами з питань гендерної рівності цільової аудиторії;
- кількість інформаційно-просвітницьких матеріалів, спрямованих на попередження та боротьбу з упередженим ставленням за ознакою статі та гендерними стереотипами, використання гендерно нейтральної мови;
- кількість виявлених порушень гендерної рівності в маркетингових, рекламних, профорієнтаційних матеріалах;
- кількість інформаційних повідомлень про успішних грантоотримувачів жіночої та чоловічої статі Інституту ботаніки;
- рівень участі працівниць Інституту ботаніки в заходах, які спрямовані на розвиток їхніх лідерських якостей;
- кількість дисциплін вільного вибору на гендерну тематику.

Д. Сприяння розвитку гендерної тематики у дослідженнях різного рівня, включаючи ті, що виконуються здобувачами вищої освіти третього науково-освітнього рівня.

Мета: інтеграція гендерного виміру в дослідницький контент в науково-дослідницькому процесі.

Цільова група: наукові працівники, які надають освітні послуги, аспіранти та докторанти.

Відповідальні за виконання: дирекція, ЦНОП, керівники здобувачів PhD дисертацій.

Завдання

1. Заохочення участі наукових працівників у форумах та зустрічах, де вони можуть удосконалити ідеї щодо включення гендерного питання у науково-дослідницький процес.
2. Сприяння участі у семінарах, тренінгах та інших навчальних заходах щодо застосування гендерної тематики у дослідженнях різних рівнів.
3. Уведення гендерної тематики до наукових та дисертаційних робіт.
4. Підтримка впровадження гендерної тематики у наукових та дисертаційних роботах здобувачів, науково-дослідних роботах відділів.
5. Налагодження співпраці з науковцями в сфері гендерної тематики з науково- дослідних та освітніх установ України та світу.

6. Забезпечення гендерного балансу серед доповідачів в програмах конференцій, круглих столів та інших наукових заходів, за можливості.

7. Попередження гендерної дискримінації у складі заявників та їхніх дослідницьких груп в конкурсних відборах фундаментальних наукових досліджень, прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок, інших науково-дослідних конкурсах, проектах та грантах, в т.ч. за кордоном.

8. Підтримка лідерства жінок серед заявників у науково - дослідницьких групах.

Звітний період: щороку та на кінець реалізації Плану (2030 рік).

Індикатори:

- кількість наукових робіт на гендерну тематику, виконаних в межах досліджень відділів, наукових працівників, аспірантів та докторантів;
- кількість захищених PhD та докторських дисертацій за гендерною тематикою;
- рівень охоплення цільової аудиторії семінарами, тренінгами та іншими навчальними заходами щодо застосування гендерної тематики у дослідженнях різних рівнів;
- результати моніторингу гендерного балансу наукових заходів;
- кількість виявлених випадків гендерної дискримінації у складі заявників та їхніх дослідницьких груп в конкурсних відборах фундаментальних наукових досліджень, прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок, інших науково-дослідних конкурсах, проектах та грантах, в т.ч. за кордоном;
- гендерні співвідношення у складі заявників та науково- дослідницьких груп в конкурсних відборах фундаментальних наукових досліджень, прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок, інших науково- дослідних конкурсах, проектах та грантах, в т.ч. за кордоном.

Е. Профілактика та недопущення гендерного насильства, зокрема сексуальних домагань

Мета: створення безпечного середовища для всіх науковців незалежно від гендеру

Цільова група: усі співробітники

Відповідальні за виконання: дирекція, керівники структурних підрозділів Інституту ботаніки; рада молодих вчених.

Завдання

1. Інформування працівників та аспірантів і докторантів про канали безпечного інформування у разі настання випадків дискримінації, насильства чи домагань за ознакою статі.

2. Популяризація негативного ставлення до гендерного насильства, гендерно неприйнятної риторики, сексуальних домагань та інших порушень гендерної рівності у будь-якому їх прояві серед усіх учасників робочого процесу.

3. Інформування усіх співробітників щодо механізму врегулювання конфліктних ситуацій, зумовлених гендерним насильством, сексуальними домаганнями, дискримінацією за гендером чи мовної риторики, пов’язаної з стереотипізацією гендерних ролей.

4. Інформування та підтримка участі співробітників у заходах щодо висвітлення проблем гендерного насильства, сексуальних домагань у сучасному суспільстві.

5. Поширення інформаційно-просвітницьких матеріалів щодо протидії сексуальним домаганням, сексуальному протиправному поводженню, сталкінгу та мобінгу.

6. Моніторинг та оперативне реагування на порушення принципів гендерної рівності в інституті.

7. Інформування та залучення співробітників до щорічної Всеукраїнської акції «16 днів проти насильства» (25 листопада - 10 грудня).

Звітний період: щороку, починаючи з 2026.

Індикатори:

- рівень участі співробітників в заходах щодо висвітлення проблем гендерного насильства, сексуальних домагань у сучасному суспільстві;
- кількість поширених інформаційно-просвітницьких матеріалів щодо протидії сексуальним домаганням, сексуальному протиправному поводженню, сталкінгу та мобінгу;
- кількість виявлених випадків порушення принципів гендерної рівності в інституті, насильства чи домагань за ознакою статі;

 кількість конфліктних ситуацій, зумовлених гендерним насильством, сексуальними домаганнями, дискримінацією за гендером чи мовної риторики, пов’язаної з стереотипізацією гендерних ролей.

Є. Баланс між роботою та особистим життям

Мета: досягнення балансу між роботою, викладацькою, дослідницькою діяльністю та особистим життям працівників інституту.

Цільова група: працівники Інституту ботаніки

Відповідальні за виконання: дирекція, керівники структурних підрозділів інституту.

Завдання

1. Забезпечення пріоритетних умов при складанні розкладу роботи працівників, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних родин, вагітних жінок.

2. Дослідження потреб осіб, які повертаються до роботи після відпустки по догляду за дитиною, підтримка з боку керівництва різних рівнів.

3. Проведення досліджень серед працівників для виявлення та вирішення потреб і проблем, пов’язаних із балансом роботи та особистого життя.

4. Формулювання рекомендацій щодо годин засідань вчених рад, засідань відділів та інших зборів, щоб підтримувати баланс між роботою та особистим життям.

5. Інформування та підтримка участі працівників Інституту ботаніки у тренінгах,

семінарах та інших заходах, спрямованих на формування та дотримання балансу між роботою та особистим життям, розвитку культури рівних сімейних обов’язків.

6. Забезпечення психологічного супроводу для працівників Інституту ботаніки з метою запобігання стресу та професійного вигорання.

Звітний період: щороку, починаючи з 2026.

Індикатори:

 рівень участі працівників в заходах, спрямованих на формування та дотримання балансу між роботою та особистим життям, розвитку культури рівних сімейних обов’язків;

- кількість звернень за психологічним супроводом;
- кількість скарг/звернень щодо незручного часу та надмірної тривалості засідань;
- результати досліджень серед працівників для виявлення та вирішення потреб і проблем, пов’язаних із балансом роботи та особистого життя;
- кількість звернень щодо пріоритетних умов при складанні розкладу.